

Angajabilitatea pentru pozitiile de entry-level cu studii superioare. Asteptari vs. performanta

AUGUST 2014

 MillwardBrown

**COALITIA**
PENTRU DEZVOLTAREA ROMÂNIEI

Continut

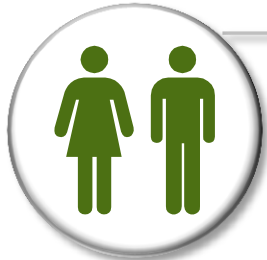
- Metodologia studiului
- Sinteza rezultatelor
- Efortul de angajare
- Asteptarile angajatorilor
- Performanta candidatilor

Metodologie



Unde?

- ❖ Studiu la nivel national
- ❖ Datele au fost ponderate pentru a pastra distributia companiilor in functie de marime



Cine?

- ❖ 439 de persoane responsabile cu selectarea din companiile ce au recrutat in ultimele 12 luni



Cum?

- ❖ Computer Assisted Web Interview (CAWI)



Cand?

- ❖ septembrie 2014 - martie 2015

Sinteza rezultatelor

1

- ✓ 7 din 10 recrutatori declara ca le-a fost greu sau foarte greu sa gaseasca candidatii potriviti pentru pozitiile pentru care au facut recrutari in ultimele 12 luni. Productia si Vanzarile sunt departamentele in care procesul este semnificativ mai dificil. De asemenea, in cazul firmelor mici efortul este resimtit mai mult decat in cazul firmelor de talie medie sau mare.
- ✓ In medie, angajatorii au evaluat 14 candidati pana sa faca alegerea finala. Au fost evaluati mai multi in cazul departamentelor de Vanzari (17) si mai putini in cazul departamentelor de Productie (11).
- ✓ Durata procesului de formare profesionala s-a intins in medie pe o perioada mai mare de jumatate de an - cca. 8 luni de zile.
- ✓ Specializarile cu cei mai multi reprezentanti in randul candidatilor au fost Stiintele ingineresti si Stiintele economice, ambele cu 40%, urmate de Stiintele sociale (26%) si Matematica, Informatica, Stiinte naturale (24%).
- ✓ Gradul de satisfactie cel mai ridicat a fost manifestat de recrutatori fata de candidatii de la Matematica, Informatica, Stiinte naturale, semnificativ mai mare fata de cel manifestat fata de candidatii de la alte specializari.

2

- ✓ *Aplicabilitatea practica a cunostintelor dobandite, valorile personale manifestate, capacitatea de planificare si organizare, competentele de limbi straine si comunicarea verbala* sunt abilitatile cautate de catre cei mai multi dintre angajatori. Ultimele 2 dintre ele sunt semnificativ mai importante in cazul companiilor medii sau mari.
- ✓ *Latura practica* mai accentuata a curriculei sau *mai multe stagii de practica/interships* sunt principalele recomandari venite de la angajatori catre universitati.

3

- ✓ Candidatii in schimb se descurca cel mai bine din punct de vedere al *abilitatilor de utilizare a calculatorului*, manifesta *valori personale* dezirabile si *dorinta de dezvoltare personala*. Exista diferente intre abilitatile dezirabile si performanta perceputa a candidatilor in functie de specializare sau de departamentul pentru care au fost selectati acestia.

1. Efortul de angajare



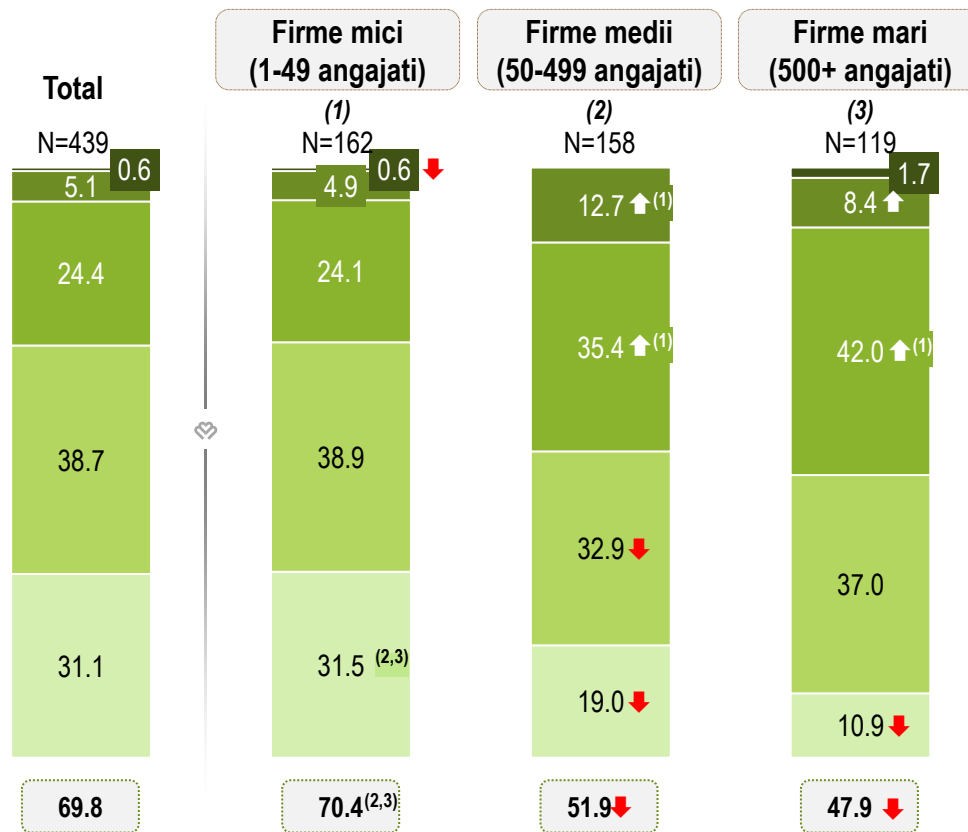
Gradul de dificultate al recrutarii pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de marimea companiei



- Foarte usor
- Usor
- Asa-si-asa
- Greu
- Foarte greu
- B2B***

Datele sunt prezentate ca procente (%)



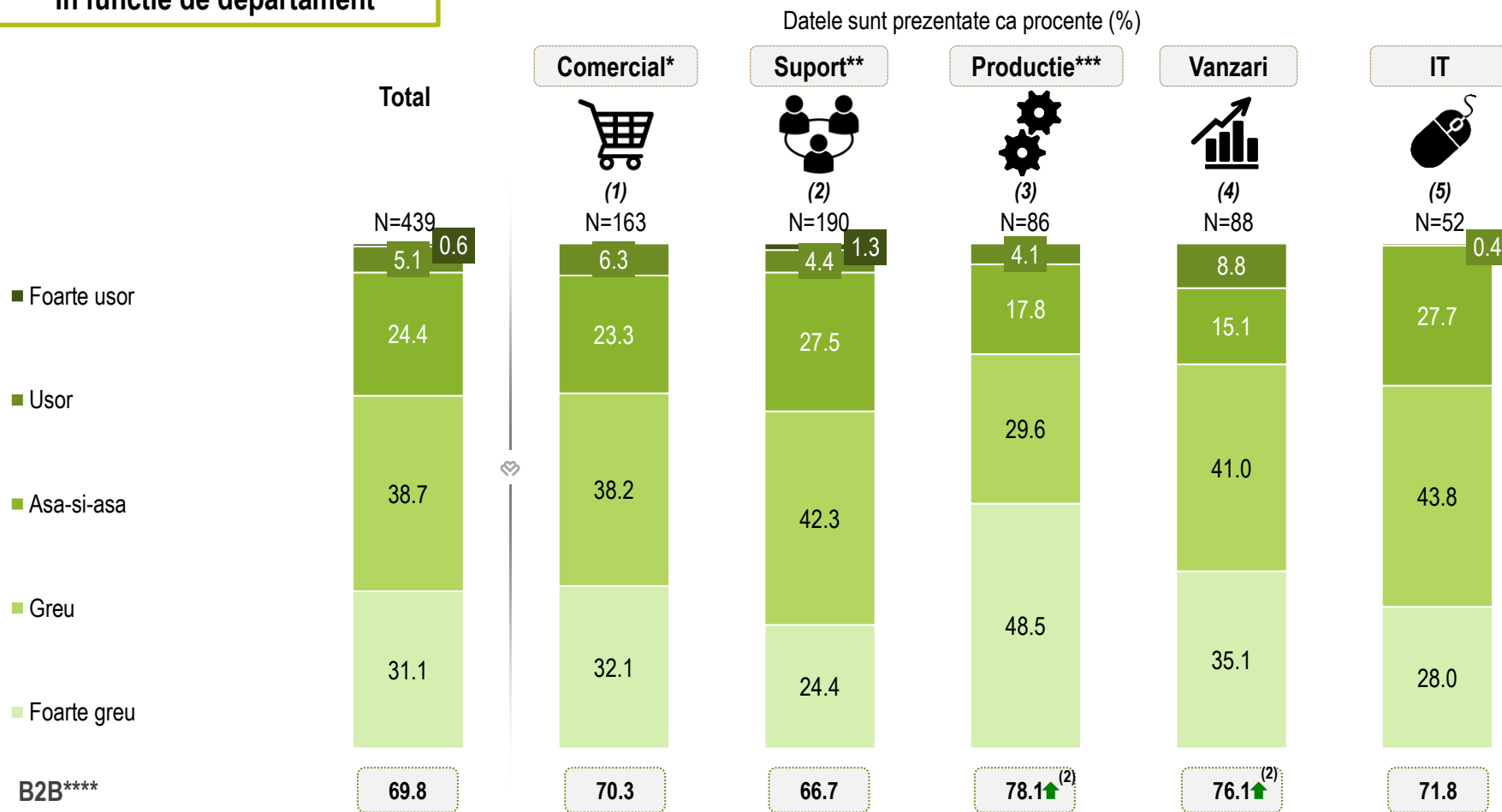
↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

*B2B: Greu + Foarte greu

Gradul de dificultate al recrutarii pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de departament



****B2B: Greu + Foarte greu

*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Support= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

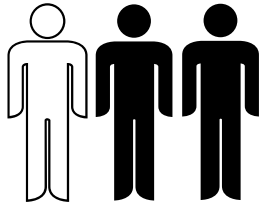
*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

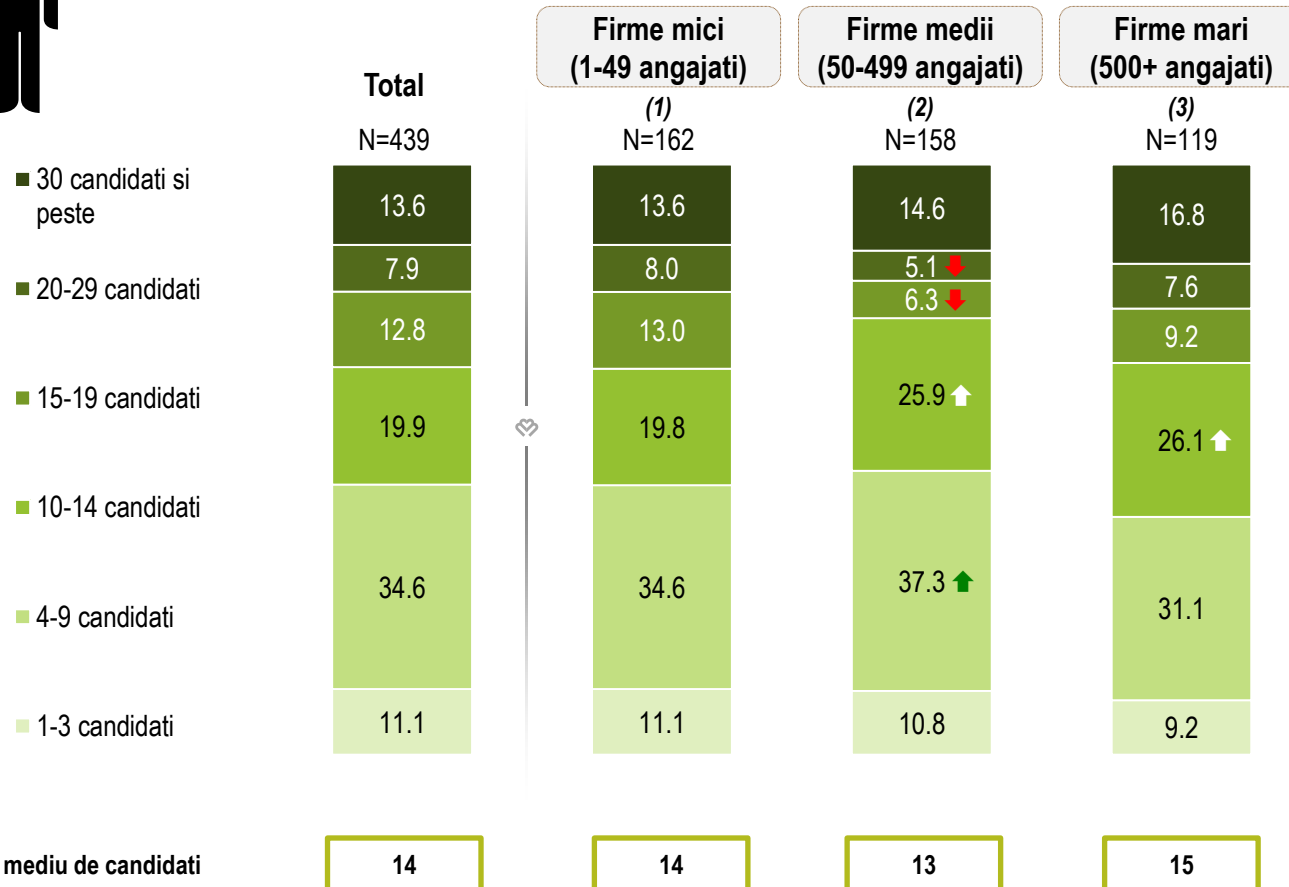
(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Numarul de candidati evaluati pana la alegerea finala pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de marimea companiei



Datele sunt prezentate ca procente (%)

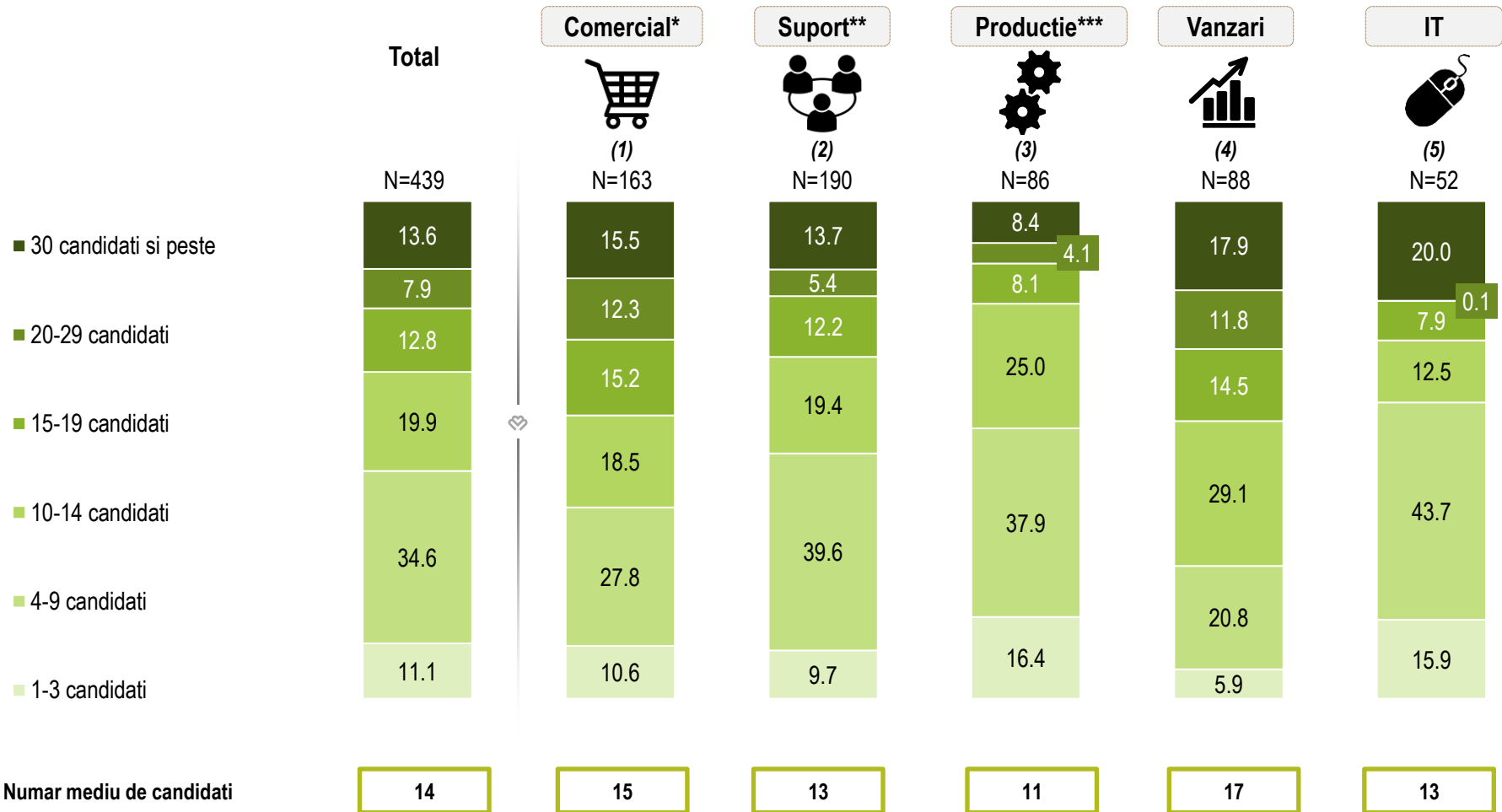


↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

Numarul de candidati evaluati pana la alegerea finala pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de departament

Datele sunt prezentate ca procente (%)



*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Suport= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

Durata formarii profesionale in luni pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara



Total

8.12 luni****

Marimea companiei

Firme mici
(1-49 angajati)

(1)

N=162

8.16⁽³⁾

Firme medii
(50-499 angajati)

(2)

N=158

6.96 ↓

Firme mari
(500+ angajati)

(3)

N=119

5.90 ↓

Departament

Comercial*

N=163

6.36 ↓

Suport**

N=190

7.78

Productie***

N=86

13.74

Vanzari

N=88

6.59

IT

N=52

8.93

*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Suport= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

****Numarul mediu de luni pentru formarea angajatului recrutat

↑↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

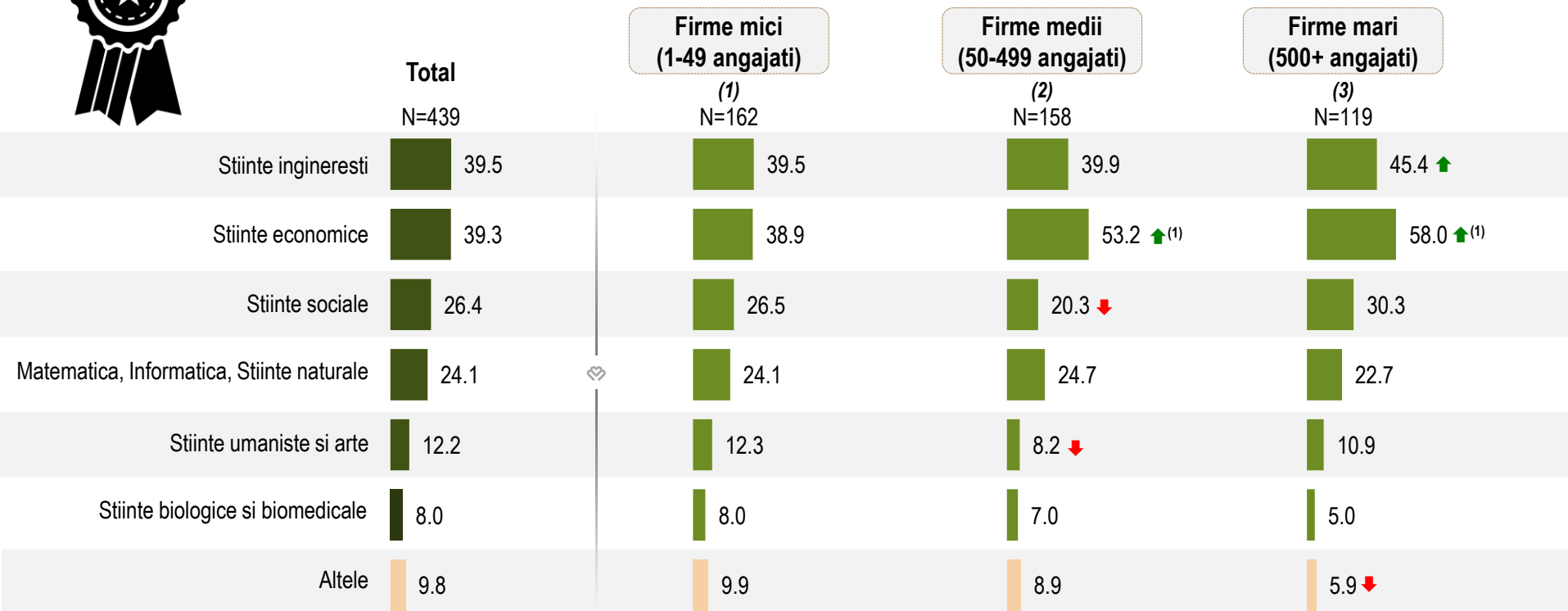
(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Specializarile candidatilor evaluati pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de marimea companiei



Datele sunt prezentate ca procente (%)



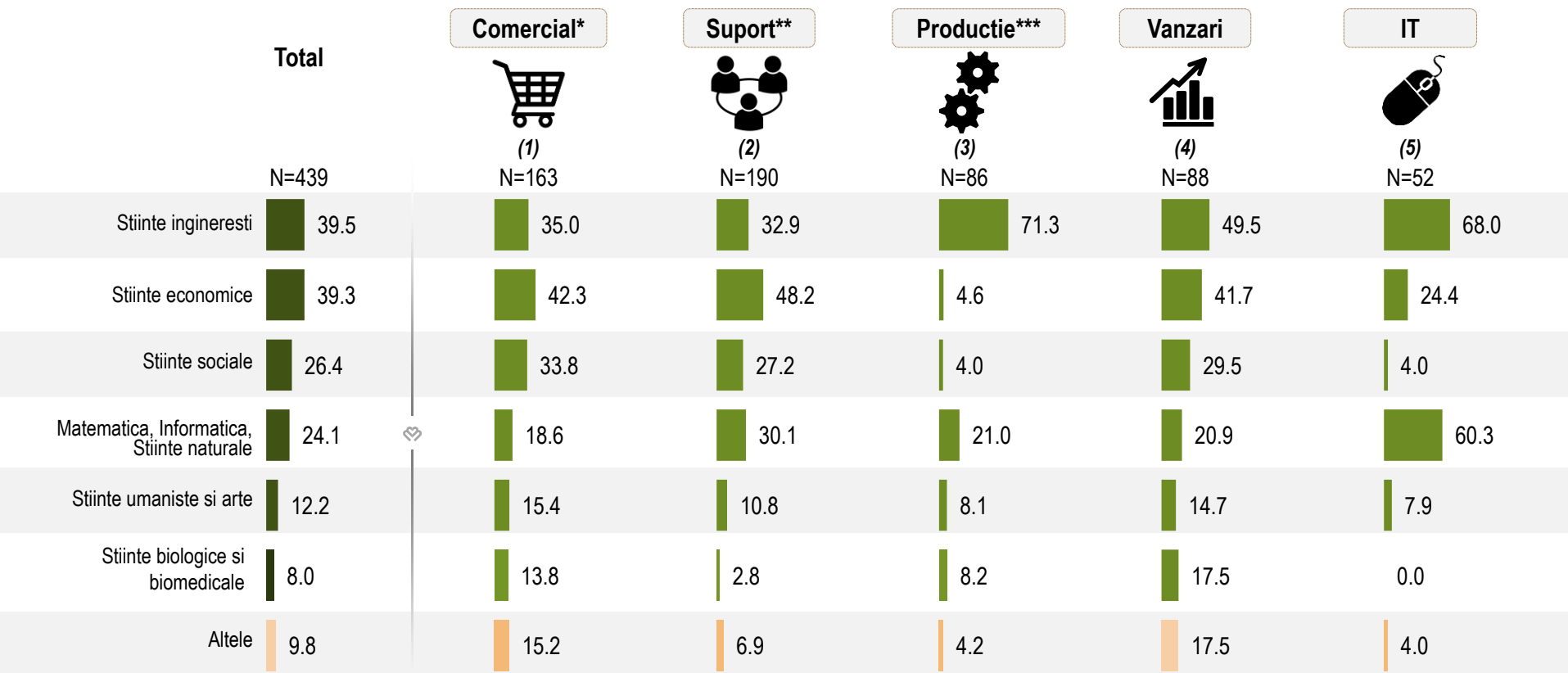
↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Specializarile candidatilor evaluati pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de departament

Datele sunt prezentate ca procente (%)



*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Support= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

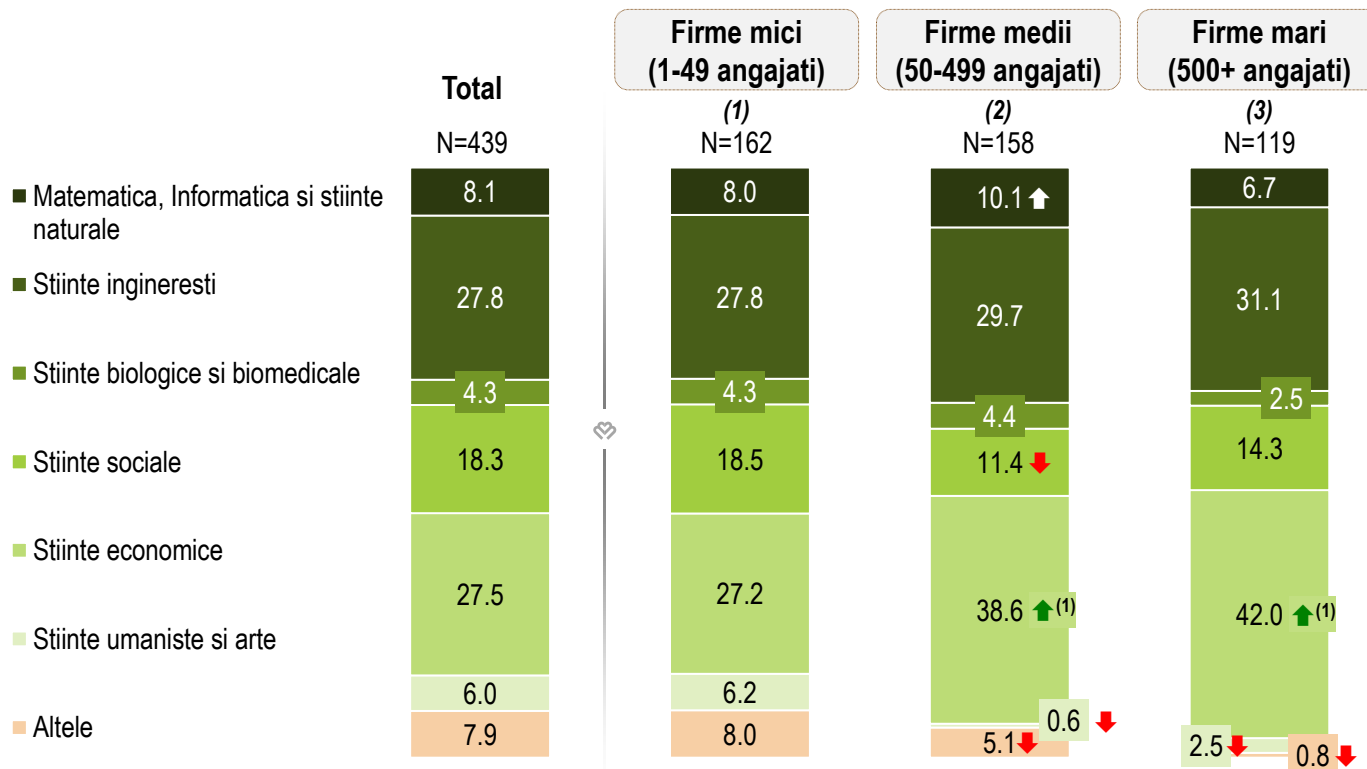
*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

Specializarile candidatilor selectati pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de marimea companiei



Datele sunt prezentate ca procente (%)



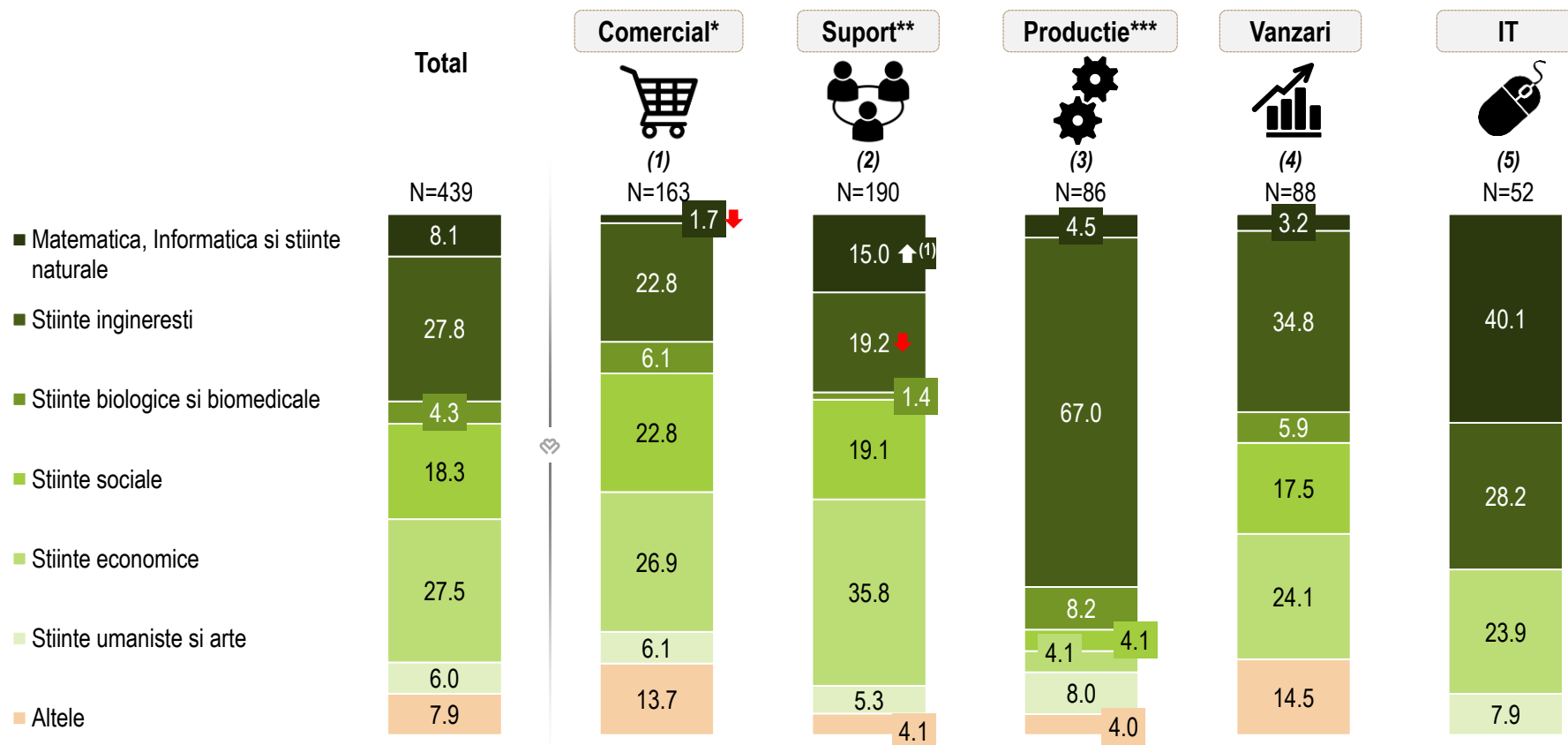
↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Specializarile candidatilor selectati pentru pozitia junior/entry-level cu educatie superioara

In functie de departament

Datele sunt prezentate ca procente (%)



*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Suport= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

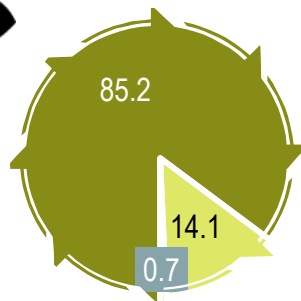
(1), (2), (3), (4), (5) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Tipul de invatamant absolvit al persoanelor selectate

In functie de marimea companiei



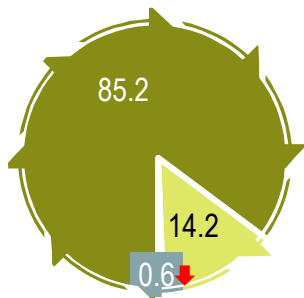
Total
N=439
%



Firme mici
(1-49 angajati)

(1)

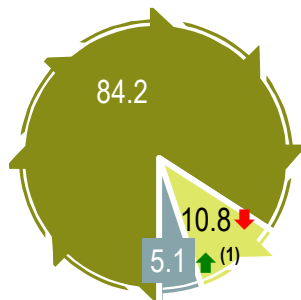
N=162



Firme medii
(50-499 angajati)

(2)

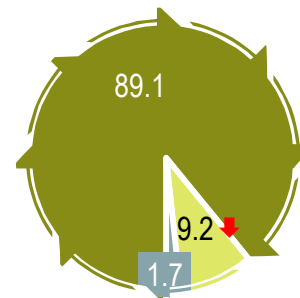
N=158



Firme mari
(500+ angajati)

(3)

N=119



Datele sunt prezentate ca procente (%)

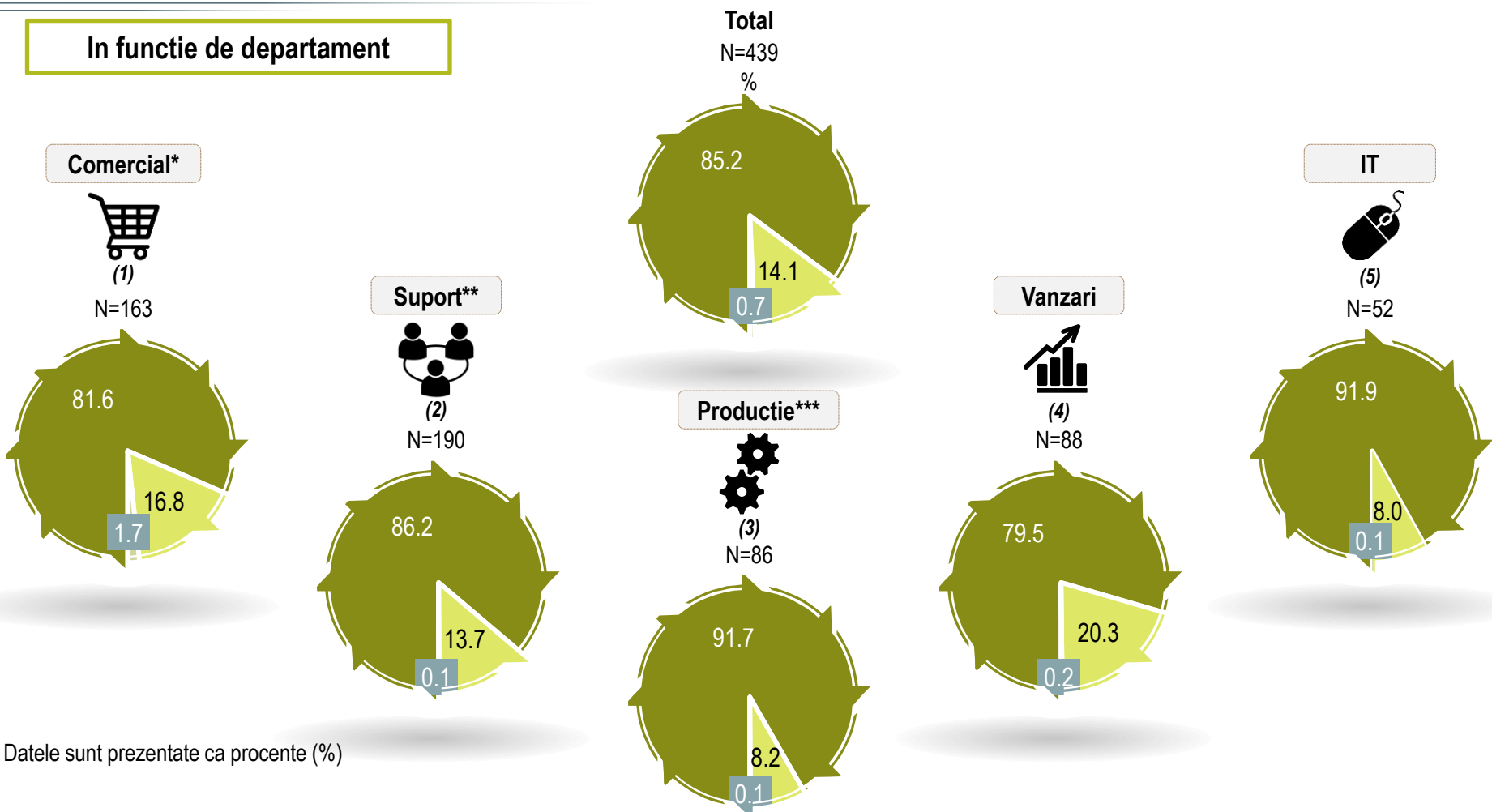


↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Tipul de invatamant absolvit al persoanelor selectate

In functie de departament



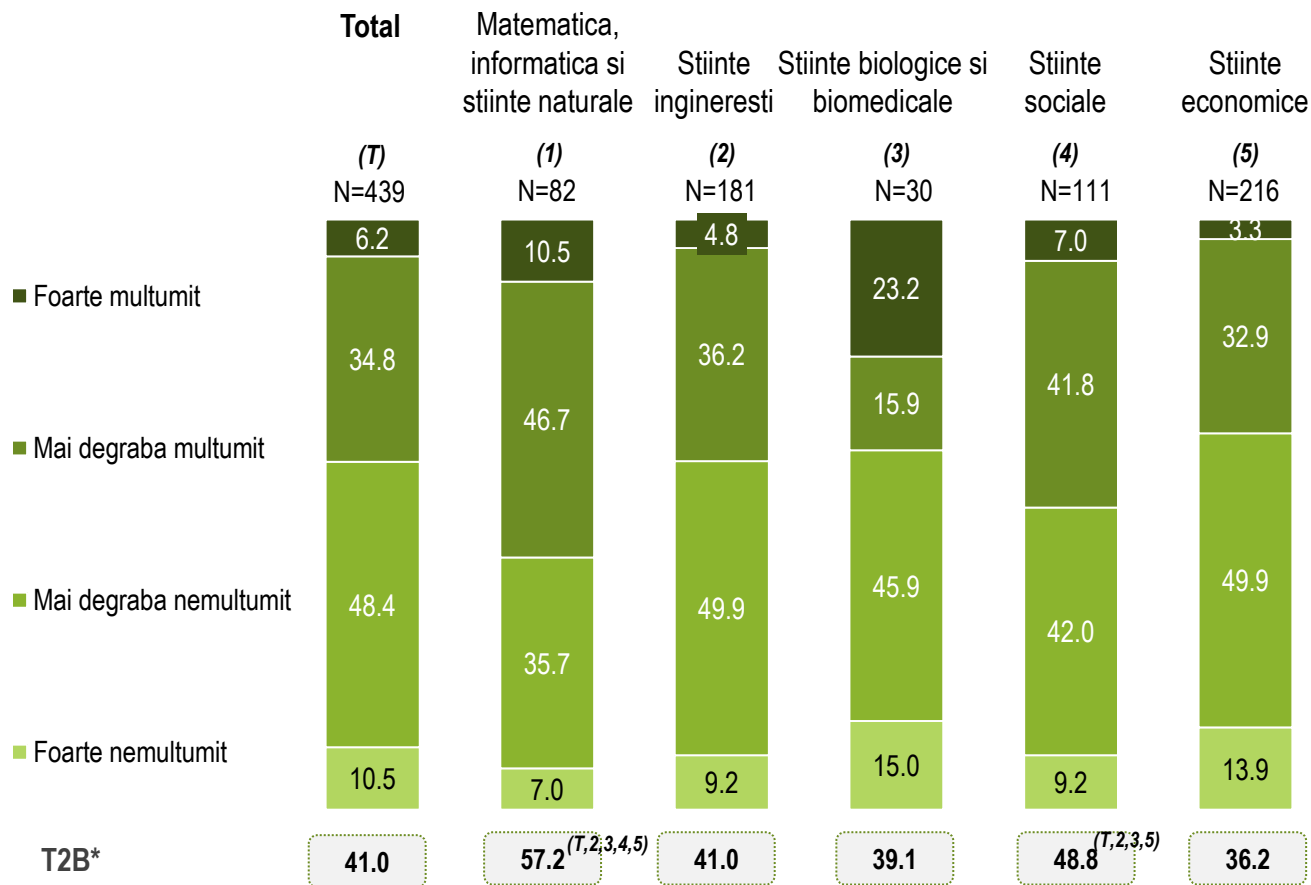
Datele sunt prezentate ca procente (%)

- Public
- Privat
- Public si privat

*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii
 **Suport= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ
 *** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

Gradul de satisfacție fata de candidați în funcție de specializare și de mărimea companiei

Datele sunt prezentate ca procente (%)



*T2B: Foarte multumit + Mai degraba multumit

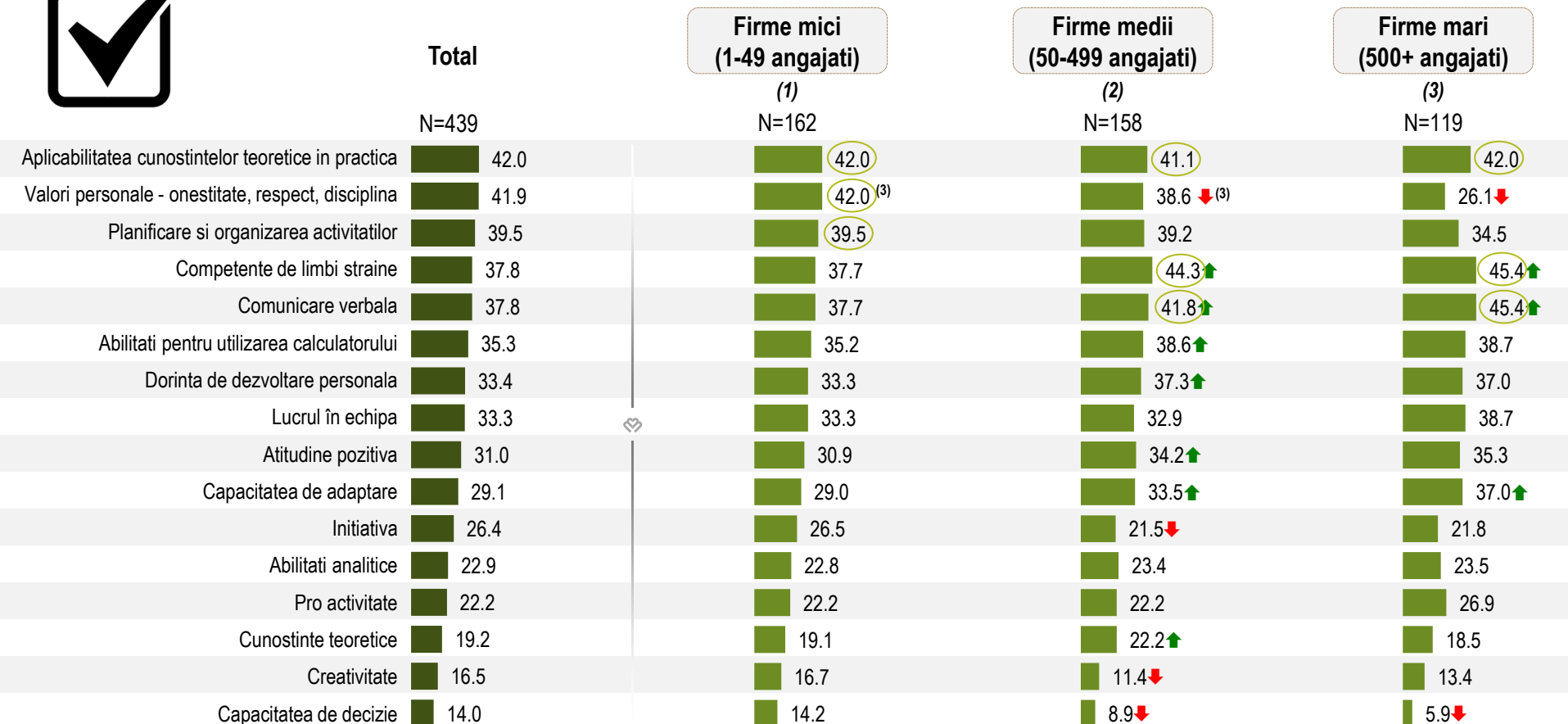
(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

2. Așteptările angajatorilor



Calitatile urmarite la candidati – in functie de marimea companiei

Datele sunt prezentate ca procente (%)



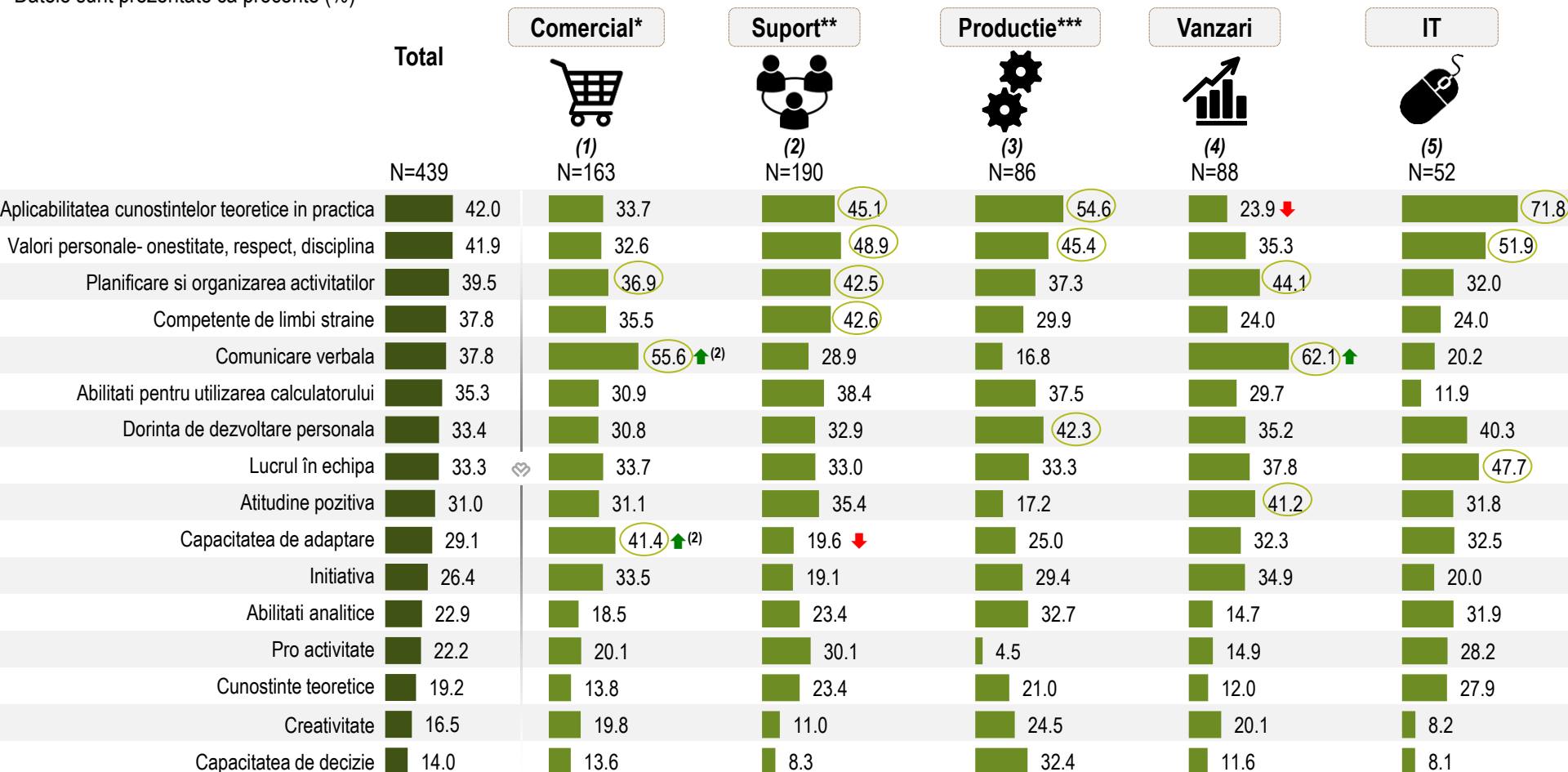
○ = primele 3 calitati

↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Calitatile urmarite la candidati – in functie de departament

Datele sunt prezentate ca procente (%)



*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Support= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

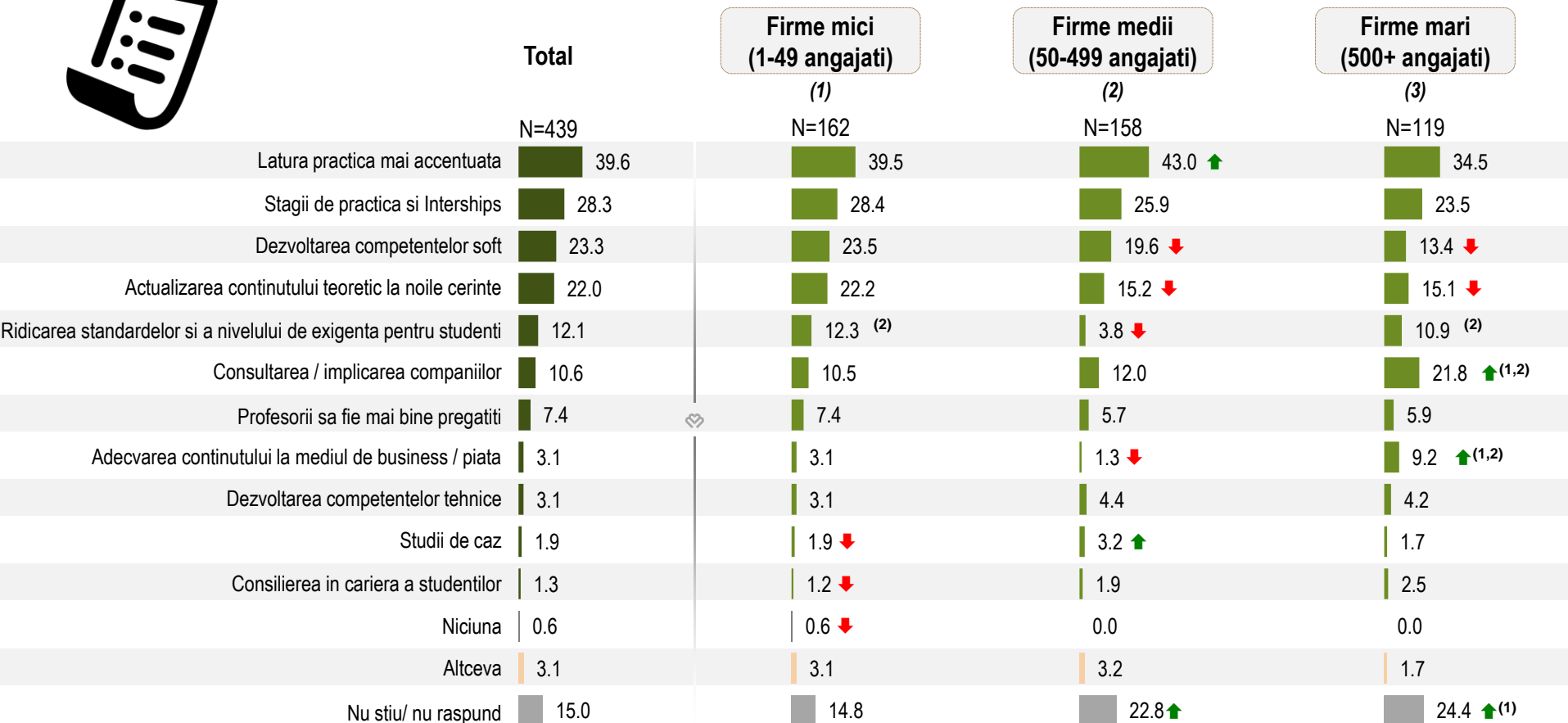
○ = primele 3 calitati

↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3), (4), (5) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Așteptările/Recomandarile Companiilor către Facultăți în funcție de mărimea companiei

Datele sunt prezentate ca procente (%)

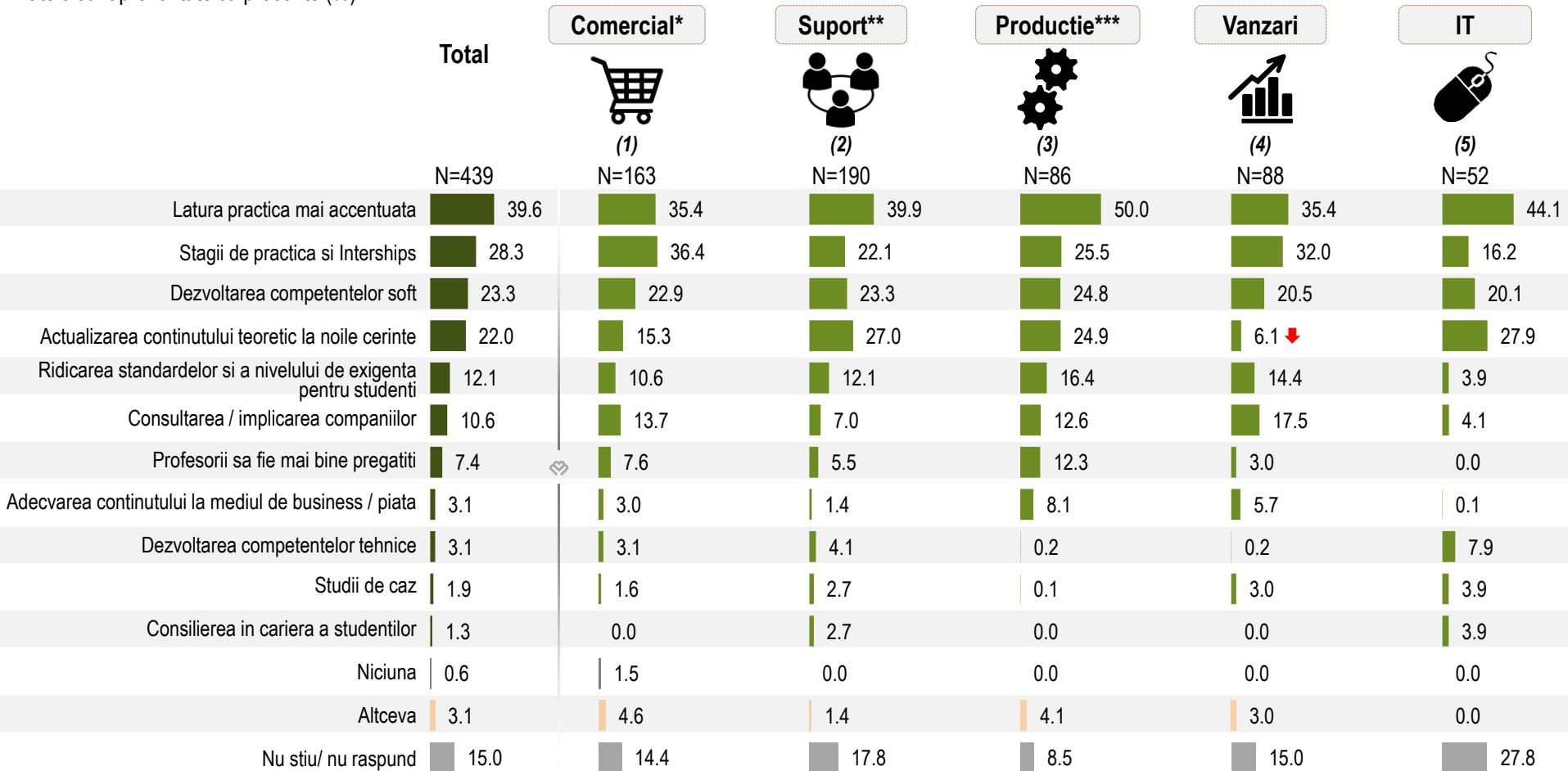


↑↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

(1), (2), (3) Semnificativ mai mare fata de categoria mentionata (nivel de incredere 95%)

Așteptările/Recomandarile Companiilor către Facultăți în funcție de departament

Datele sunt prezentate ca procente (%)



*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

**Support= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

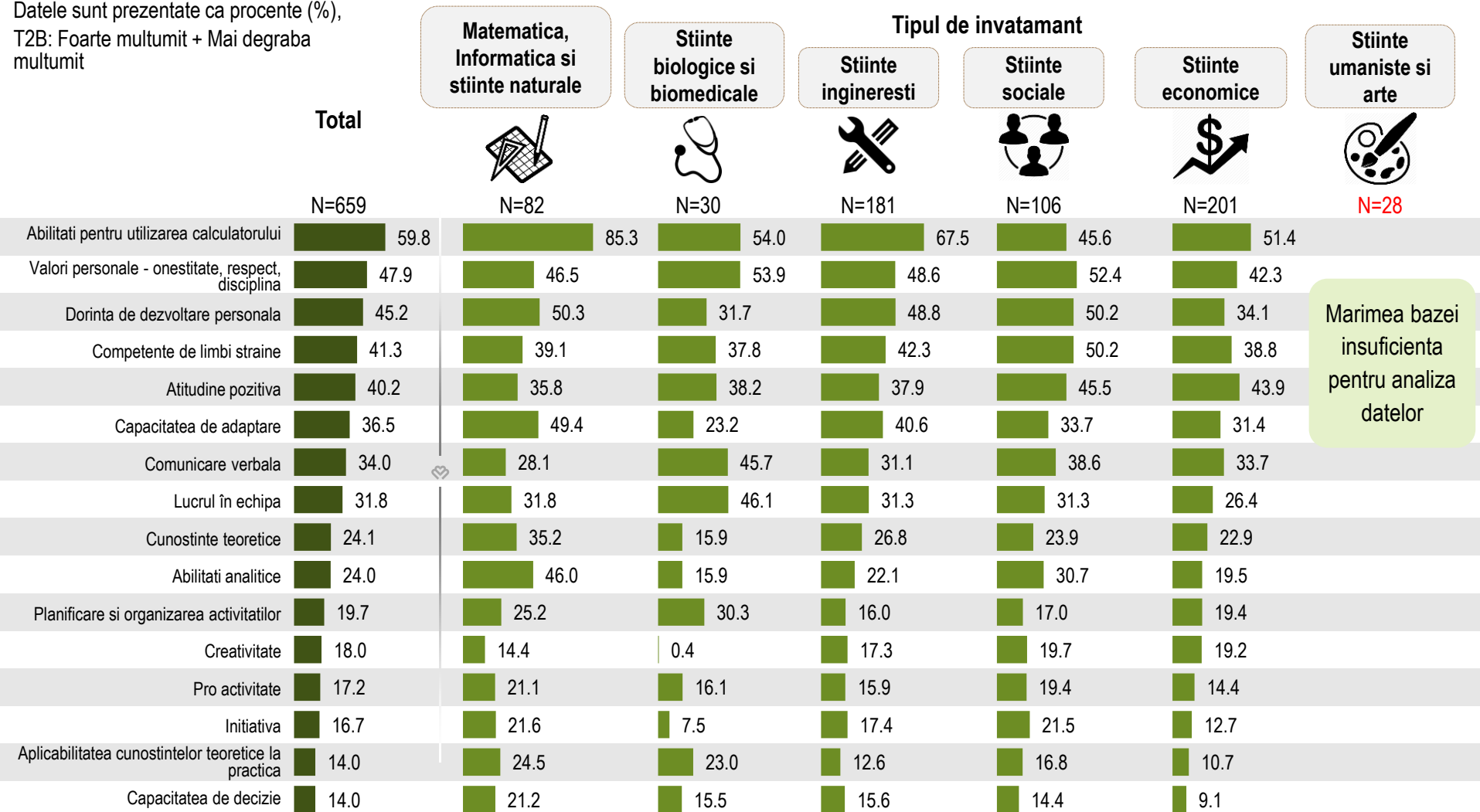
↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

3. Performanta candidatilor



Nivelul de performanta al candidatilor – in functie de specializare

Datele sunt prezentate ca procente (%),
T2B: Foarte multumit + Mai degraba multumit

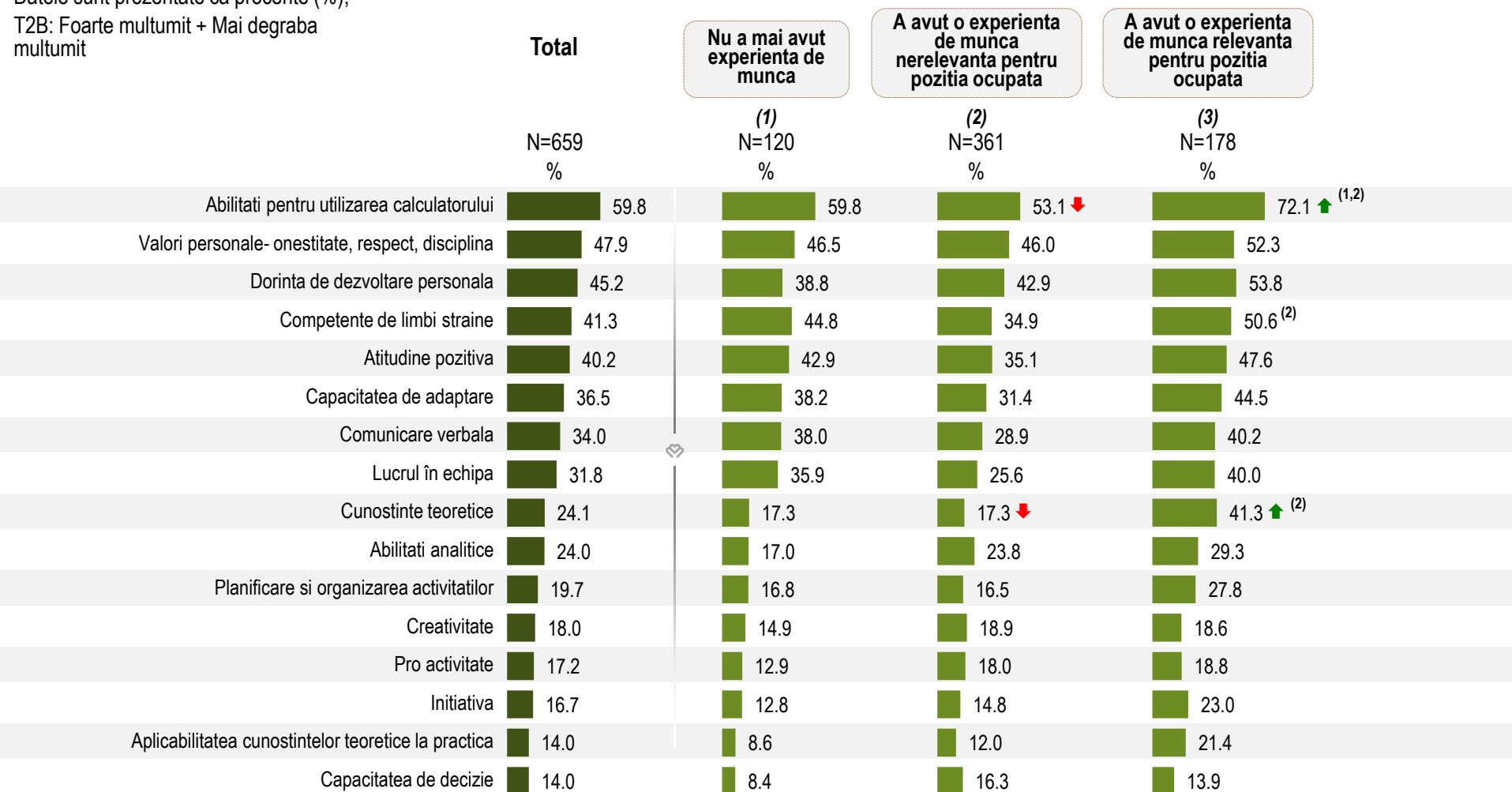


Marimea bazei insuficienta pentru analiza datelor

Nivelul de performanta al candidatilor – in functie de nivelul de experienta

Datele sunt prezentate ca procente (%),

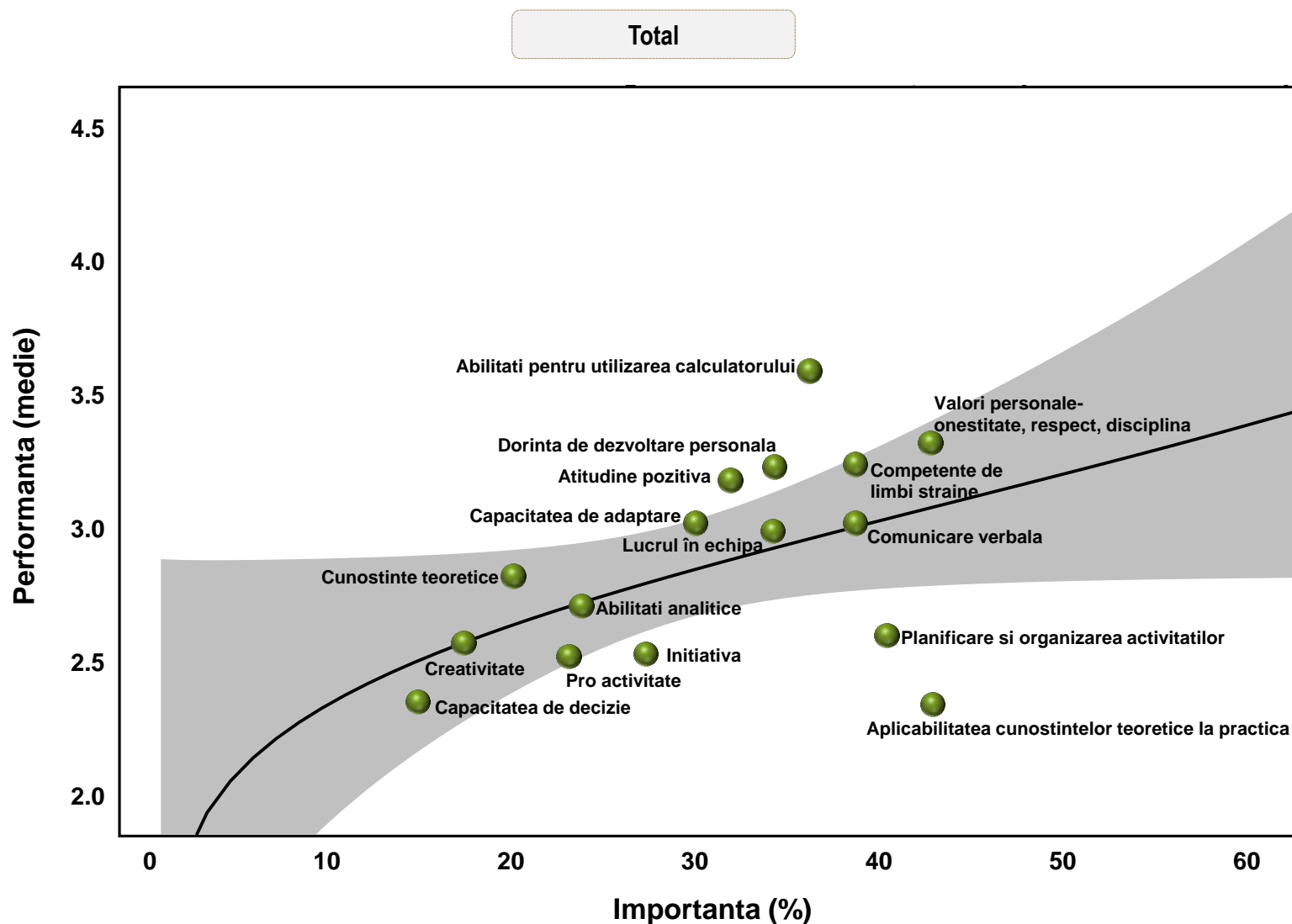
T2B: Foarte multumit + Mai degraba multumit



↑ ↓ Diferente semnificative fata de Esantionul total (nivel de incredere 95%)

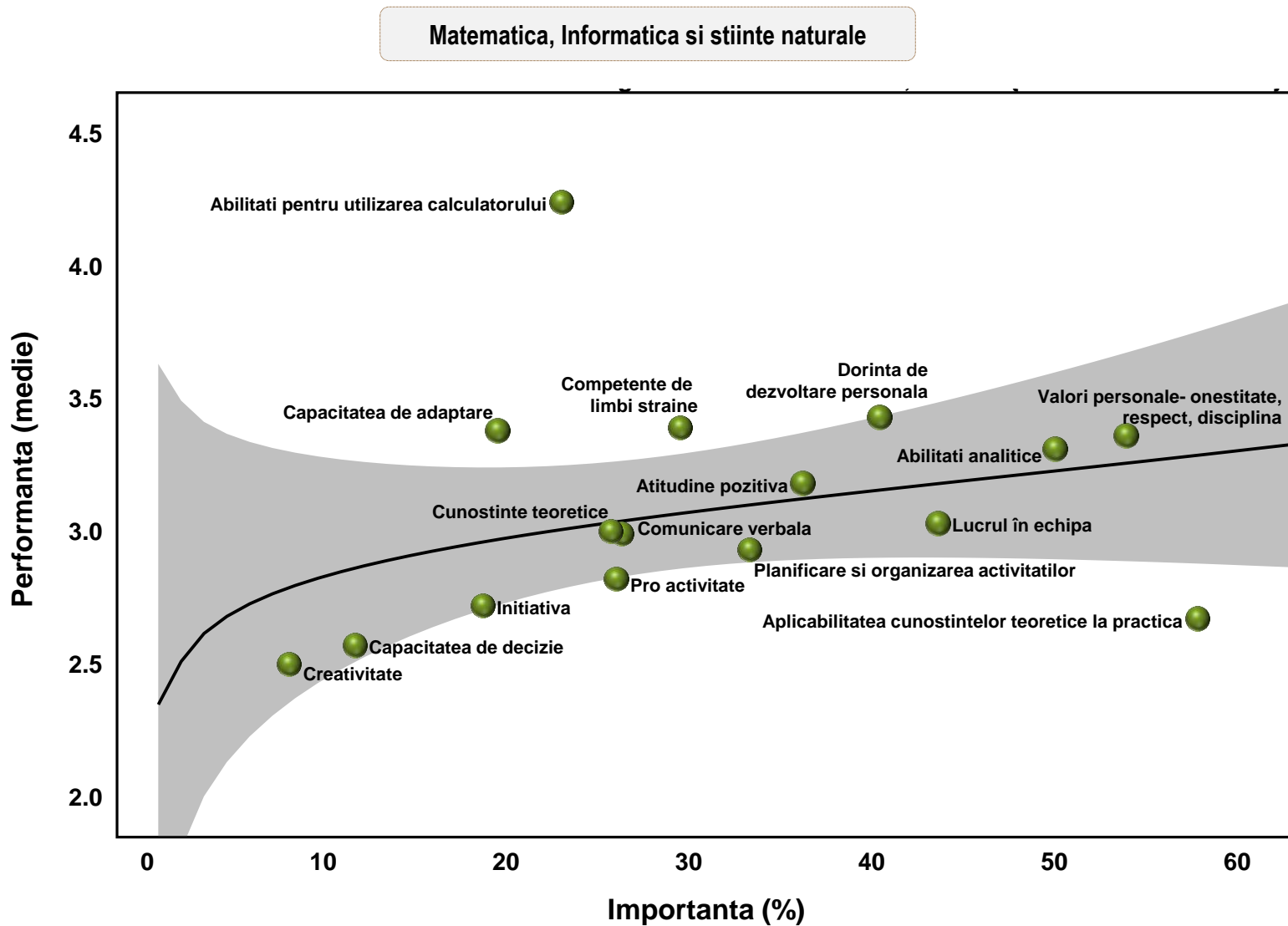
(1), (2), (3) Diferente semnificative intre categorii (nivel de incredere 95%)

Abilitatile dezirabile ale candidatilor la nivel general. Raportul importanta-performanta.



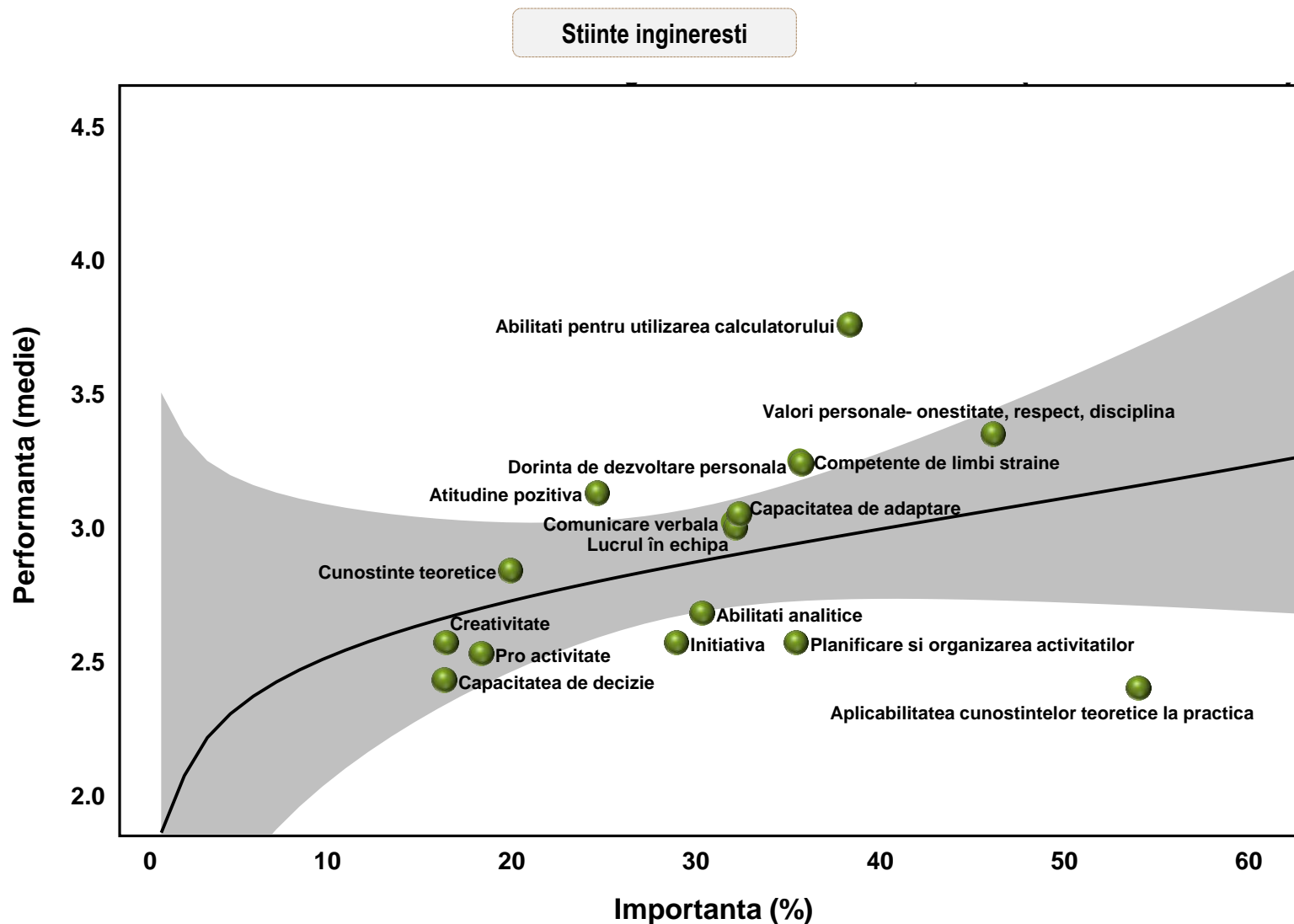
Abilitatile dezirabile ale candidatilor de la specializarile matematica, informatica si stiinte naturale.

Raportul importanta-performanta



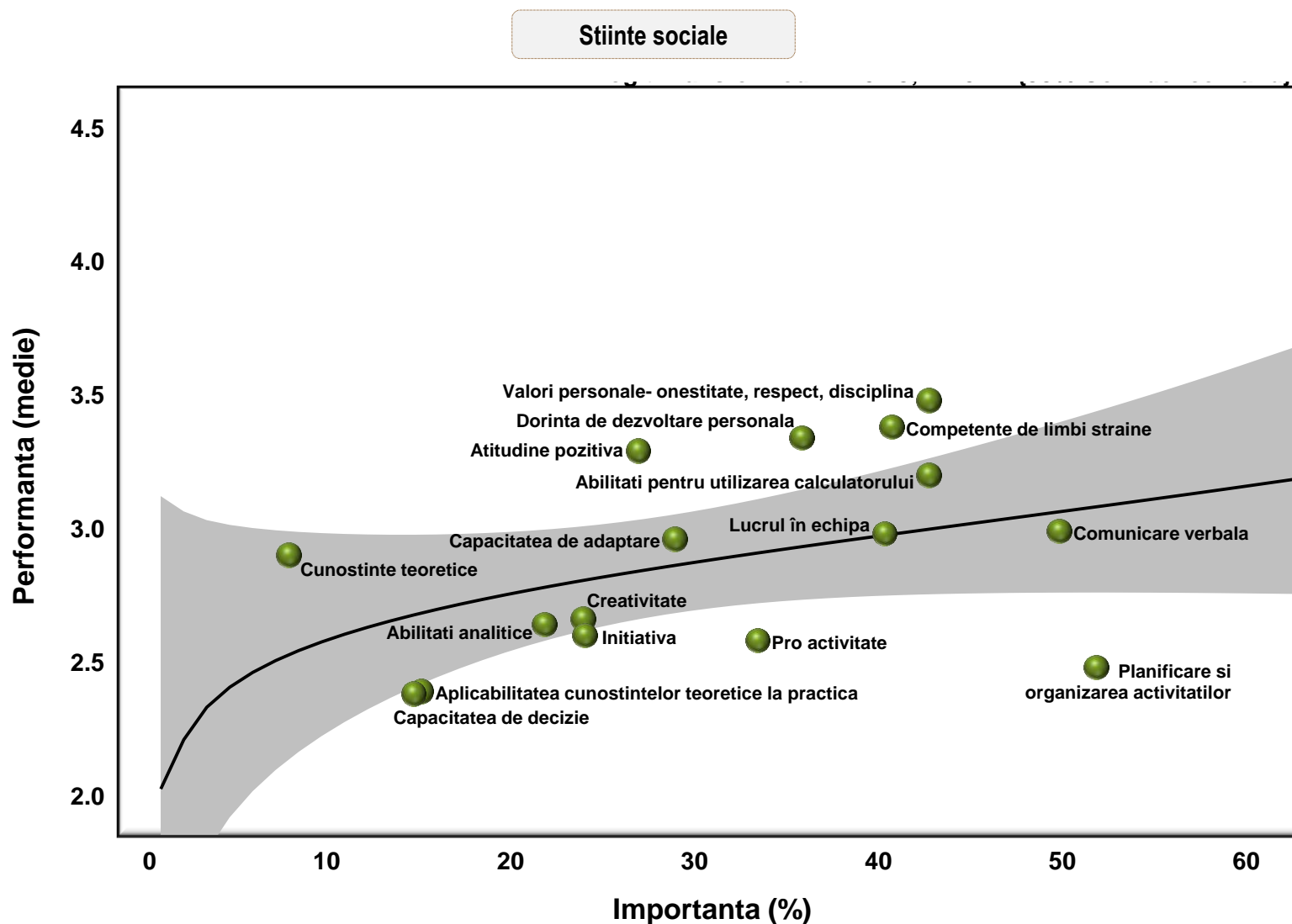
Abilitatile dezirabile ale candidatilor de la specializarea stiinte ingineresti.

Raportul importanta-performanta



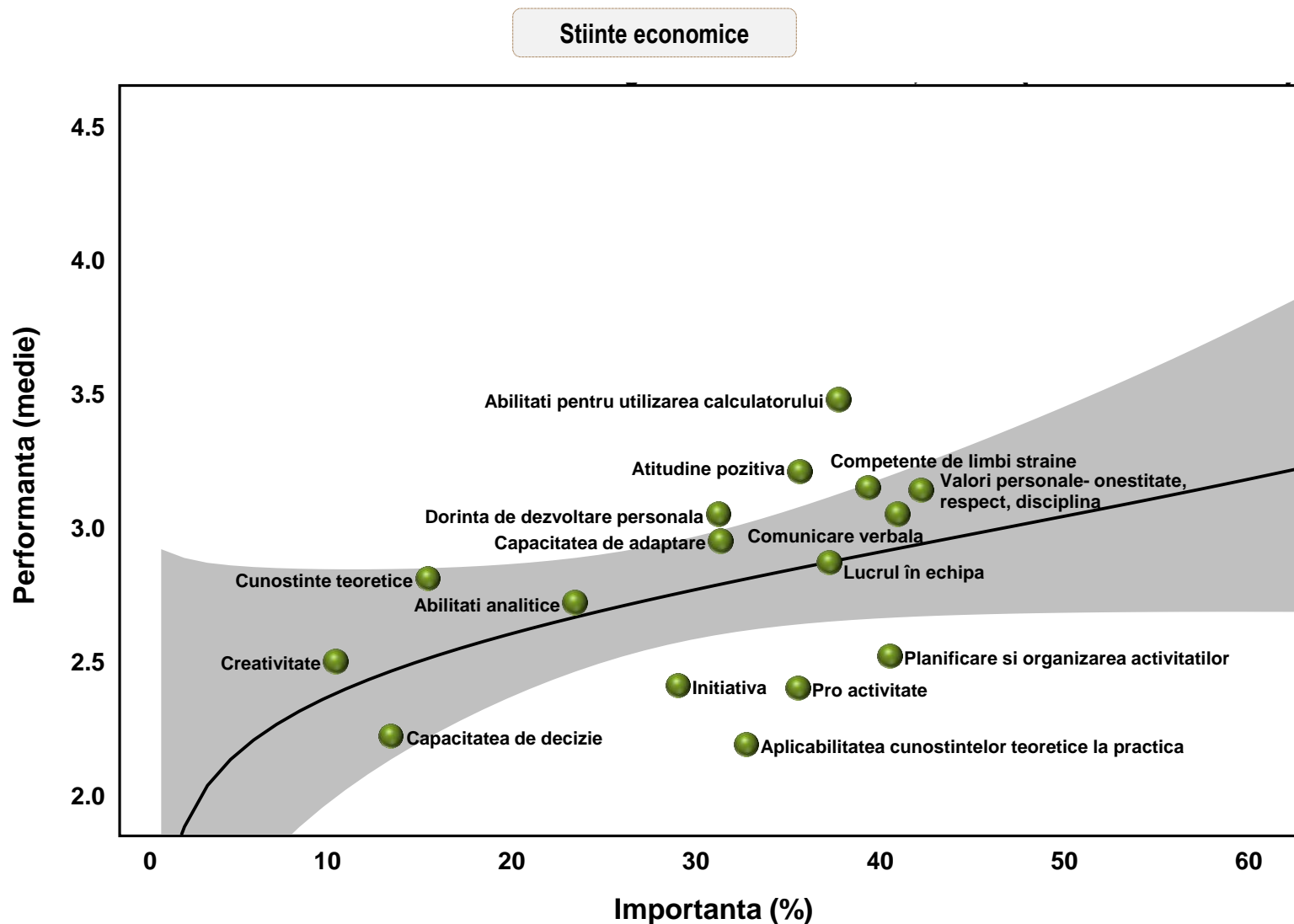
Abilitatile dezirabile ale candidatilor de la specializarea stiinte sociale.

Raportul importanta-performanta



Abilitatile dezirabile ale candidatilor de la specializarea stiinte economice.

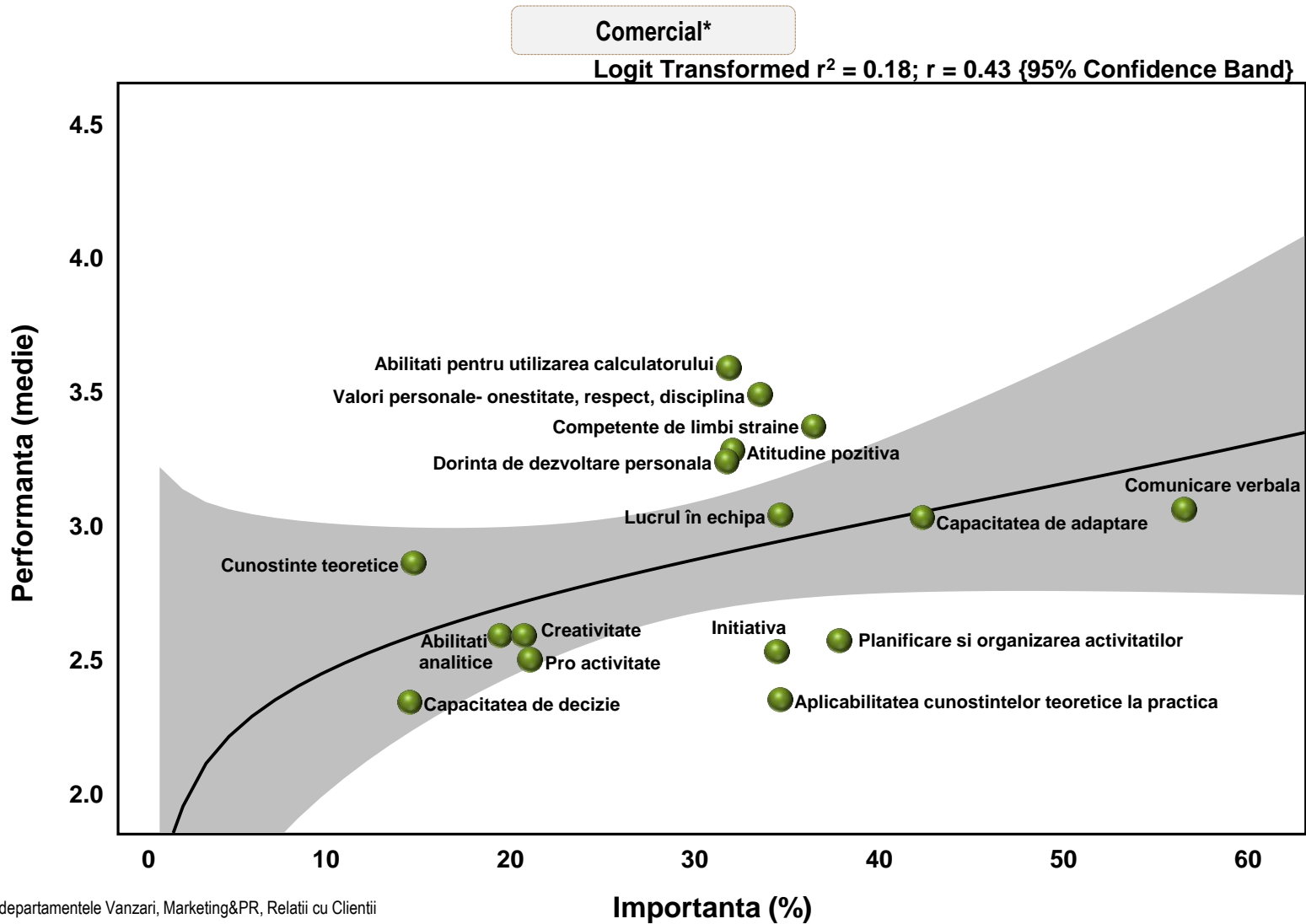
Raportul importanta-performanta



Q16. Aveți o listă cu atribute dezirabile pentru diverse poziții din companie. Gândindu-vă la ultima poziție "entry level" pentru care ați recrutat un candidat cu studii superioare, vă rog să alegeți cele mai importante cinci caracteristici ale candidatului ideal pentru această poziție./ Q 17. Gândindu-vă la candidații din diversele specializări de învățământ, vă rog să evaluați candidații pentru această poziția recrutată

Abilitatile dezirabile ale candidatilor pentru domeniile de activitate comercial.

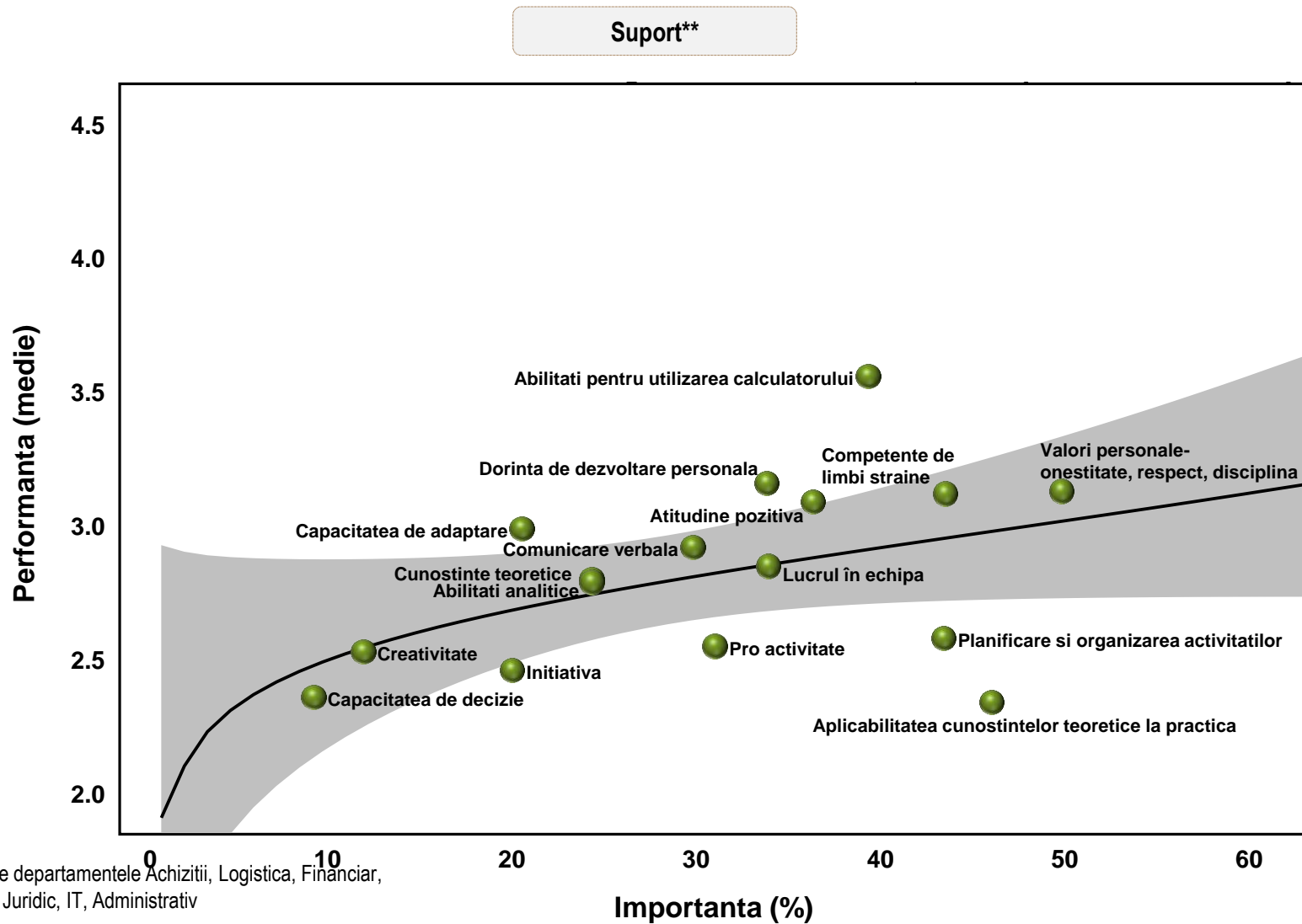
Raportul importanta-performanta



*Comercial= Include departamentele Vanzari, Marketing&PR, Relatii cu Clientii

Abilitatile dezirabile ale candidatilor pentru departamentele suport.

Raportul importanta-performanta

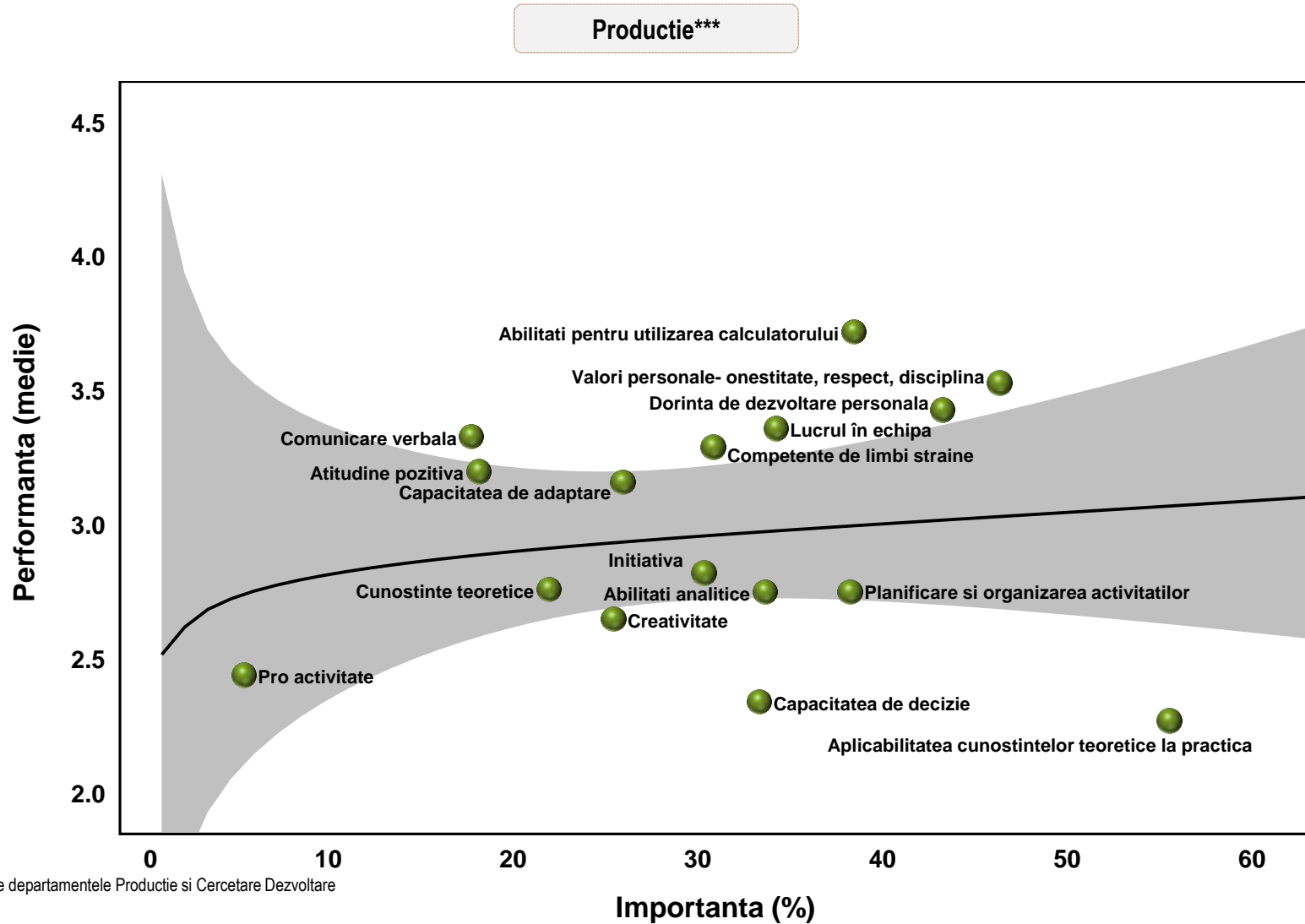


** Suport= Include departamentele Achizitii, Logistica, Financiar, Resurse Umane, Juridic, IT, Administrativ

Q16. Aveți o listă cu atribute dezirabile pentru diverse poziții din companie. Gândindu-vă la ultima poziție "entry level" pentru care ați recrutat un candidat cu studii superioare, vă rog să alegeți cele mai importante cinci caracteristici ale candidatului ideal pentru această poziție./ Q 17. Gândindu-vă la candidații din diversele specializări de învățământ, vă rog să evaluați candidații pentru această poziția recrutată

Abilitatile dezirabile ale candidatilor pentru departamentul productie.

Raportul importanta-performanta



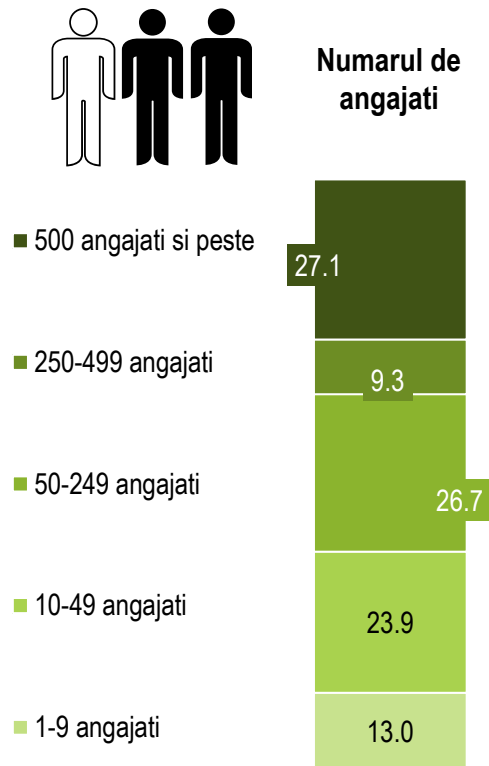
*** Productie=Include departamentele Productie si Cercetare Dezvoltare

4. Profilul respondentilor

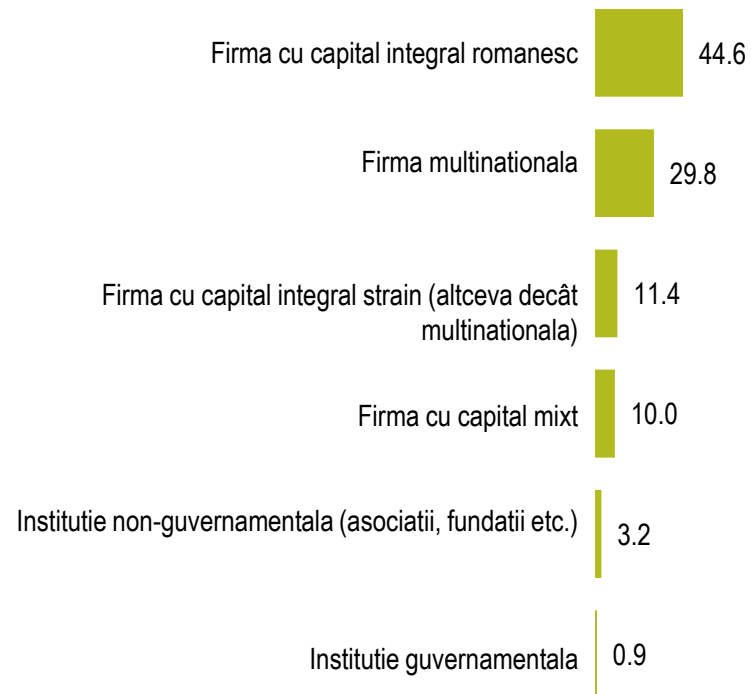


Profilul respondentilor*

N=439
%



Tipul de firma



* Date neponderate

Multumim!

